

実践体験型 P B L による就業力育成の試み

Attempt to acquire managerial capabilities by Problem-Based Learning

村松俊明* 西崎雅仁**

Toshiaki Muramatsu,

Masahito Nishizaki

Summary

The purpose of this article is to acquire managerial capabilities necessary for University students from the viewpoint of career education. In this class, they set up the virtual-company, and experience market research, the forming of a business plan, purchase of goods, sales activities, closing of accounts. It is possible for them to improve presentation capabilities through a lot of experience of the presentation including the announcement of a business plan and the result. Finally, we verify the effect of this class by conducting one-group pretest-posttest design and questionnaire survey.

キーワード : 問題解決型学習, 経営能力

Keywords : Problem-Based Learning, managerial capabilities

1. はじめに

大学は全入学の時代を迎え、これまで以上に自立的でない学生が入学する一方で、社会、経済の高度化に対応できる自立的な人材に対する社会的要請は高まっており、入学した学生の教育と卒業後のキャリア教育が課題となっている。本来、大学は大学生自身が興味を持っている分野を勉強する場所であって、大学生が卒業後自らの素質を向上させ、社会的・職業的自立を図るために必要な能力である就業力と大学の勉強が直結し、大学での学びを高めることができれば望ましい。大学生には、大学で得た知識を知恵にかえる機会を提供し、そのつながりを実感することができれば、大学で十分に身に付けられるものであり大学時代が意義のあるものになるはずである。そこで、多様な大学生が大学の勉強のつながりを実感し職業意識やキャリアに関わる意識を高めることを目的として2015年度「企業と社会1」では、就業力の育成を支援する P B L を取り入れた授

業をおこない、就業力、性格適性検査、から得られた結果について分析・評価をおこなった。

2. 就業力の定義と概念

2.1 就業力の定義

就業力とは、「働くために必要とされる力」であって「就職する力」ではない。つまり、大学生が自分に合った仕事を見つける能力をいう。2010年2月に改正され、2011年度から施行された大学設置基準では、「大学生が卒業後自らの素質を向上させ、社会的・職業的自立を図るために必要な能力」を就業力と定義している。文部科学省は、大学にキャリア教育の実施を義務づけており2010年から2014年度までの5年間を大学生・大学院生の「就業力」向上の重点期間と位置づけ、キャリア教育に積極的な大学・短大の取り組みを財政支援している。就業力の指標は、「文書作成力」「情報収集・分析・発信力」「状況判断・行動力」の3つからとらえた法政

* 大同大学 情報学部 総合情報学科 経営情報専攻

** 大同大学 情報学部 総合情報学科 経営情報専攻

大学の定義を使用する。大学教育は、就業力養成にこれまでも貢献してきたし、これからも貢献できる。PBLの仕組みが有効となる。

2.2 就業力の概念

働く上で必要とされる能力である就業力を重層的にとらえることで取り組むべき課題が見えてくる。図1は、就業力の概念を示している。上の専門知識になるほど、見えやすい能力であり教育プログラムで育成しやすく、必要によって入れ替えも可能な能力である。他方、下になるほど、幼児期からの生活の積み重ねの中で育成されるもので、変化しにくいものである。この中段にある「能力・行動様式」レベルの能力がコンピテンシーであり、就業力である。この能力は教育を通じて形成・変容されうるが、知識ほどには可変的でないため、不断に形成していく必要がある。SPI 性格適性検査については、物事に対する姿勢から得られる性格適性検査のデータを参考に、講義内容を大学生の状況に合わせることが可能となる。



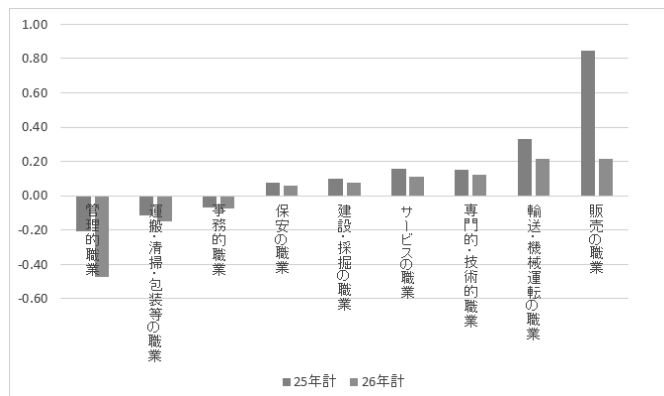
出所：法政大学「就業力」GP推進プロジェクト・藤村博之『就業力を構成する要素』をもとに作成

図1 就業力の概念図。

3 ビジネス業種の選定

図2は職業別有効求人人数から有効求職者数を引いた差の対就職者比率である。事業の選定に際して、「販売の職業」の業種を選択した。供給超過の傾向は、「管理的職業」「運搬・清掃・梱包等の職業」「事務的職業」となっている。このような業種は人気が高いが競争を勝ち抜くことのできる一部の人間が対象となるため、今回の講義については、特定の層を対象とした、また、日常生活に密着した馴染みやすいテーマに絞り、販売を通じて一連のビジネスの流れを把握することが可能になる。具体的に、情報技術の進展と高

等教育をうけITリテラシーの向上により業務の質についても二極化の進行がすすみ、専門知識や専門的技能を要するいわゆる「高スキル」業務と同時に、特別な専門知識や技能は必要としない「低スキル」業務のうち、機械化されにくい手仕事の業務も増え、逆に中間的な業務が減少している。このような現状で供給超過である職業よりも、需要超過である「販売の職業」を対象としたプログラムが競争を回避する上で、有効である。



出所：厚生労働省『職業安定業務統計』をもとに作成

図2 職業別有効求人人数から有効求職者数を引いた差の対就職者比率（平成25年、26年）。

4 講義内容

講義は、共通課題としてテントハウスメーカーの企業協力を得てテント生地を使用した商品企画をおこなった。学生の提案する商品がビジネスとして実現可能な内容に近づけるために適宜解説をおこない受講者に共通の理解を深めた。次に、個別課題として、仕入れは1,000円の自己資金を上限としたビジネスプランを作成し受講者間での販売を実行し最終的に試算表を用いて「利益＝売上－費用」の評価をおこなった。受講者には1円以上の利益を生み出すために知恵を絞る。情報収集し実際に汗をかき行動し、実現に向けた取り組みをおこなう。実行をとまなわない壮大なビジネスプランの作成よりも、自己資金を用いて、小さくとも企画から販売までやり遂げて、その結果を検証することに価値がある。

4.1 科目の概要

授業では、ビジネスの企画、実行、検証を通じて能力の開発をおこなう。教員は、履修者のプランを実施に導くアドバイスに留め、履修者が主体となり自己選択、自己決定を原則として白いキャンバスに、自由な発想でプランを思い描き、活動をビジネスに見立てて

ビジネスプランを作成し、実行する。検証は、「利益＝売上－費用」を項目について試算表の作成をおこなう。実施にあたって仕入れは1,000円を上限に自己資金を用いて実現に向けた取り組みをおこなう。1円以上の利益を生み出すために知恵を絞り、情報収集し、実際に汗をかき行動し、実行をともなわない壮大な企画よりも、自己資金を用いて、小さくとも最後までやり遂げることに価値がある。上記の内容をもとに、ビジネスプランを作成し、実行する。検証は、「利益＝売上－費用」を項目について試算表を作成した。

4.2 対象者

2015年度「企業と社会1」月曜5時限、総合情報学科1年51名、2年4名の計55名（男子48名、女子7名）である。

4.3 授業期間

2015年度前期（2015年4月から同年7月）

4.4 授業の内容

- [1]オリエンテーション、事前アンケート作成
- [2]自分自身の適性から強みを知る。
- [3]市場調査・ビジネスプラン作成の解説
- [4]市場調査・ビジネスプラン作成1
- [5]市場調査・ビジネスプラン作成2
- [6]ビジネスプランの中間発表
- [7]市場調査・ビジネスプラン作成3
- [8]市場調査・ビジネスプラン作成4
- [9]ビジネスプランの発表
- [10]ビジネスプラン実施日
- [11]ビジネスプラン実施予備日、試算表作成1
- [12]ビジネスプラン実施予備日、試算表作成2
- [13]ビジネス体験発表
- [14]授業のまとめ・事後アンケート作成
- [15]授業の総括
- [16]期末試験

4.5 学習到達目標

- [1] 個人としてビジネスを最後までやりとげることができる
- [2] ビジネスにおける「三方良し」を説明できる。
- [3] ビジネス実施後に試算表が作成できる。
- [4] プレゼンテーションで自分のビジネスプランを説明できる。

4.6 成績評価の方法

毎回、講義の後に提出する感想（事前、事後）30%
受講者によるビジネスの相互評価 50%

期末試験 20% の総合評価

5 調査方法

第1回の講義に受講生に対して事前の就業力調査と性格適性検査、最終講義に事後調査を実施した。

5.1 就業力調査

表1に示す就業力を構成する尺度は3つある。A文書作成力（以下「A文書作成力」）、B情報収集・分析・発信力（以下「B情報力」）、C状況判断・行動力（以下「C判断・行動力」）を構成する。下位項目は、それぞれ5、8、6の合計19項目を指標とした。調査票は、プログラムの参加者に対して2回実施した。表2に示す19の能力項目の右側に評点値を記入する空欄をもうけ、プログラムの実施前と実施後にわけて回答を求めた。回答方法は5件法「1. 出来ない、2. なかなか出来ない、3. 内容により出来る、4. いつも出来る、5. 積極的にできる」により数値化した。

表1 就業力の分類

尺度	項目	内容
A 文書作成力	要点メモリ	話を聴きながら要点をメモする。
	記録作成力	メモをもとに記録を作成する。
	文意把握力	文章を読んで要点を把握する。
	文章構成力	読み手に伝わる論理構成を考える。
	文章力	他人の考えを踏まえて、自分の考えを文章で表現する。
B 情報収集・分析・発信力	情報源把握力	必要な情報がどこにあるかを知る。
	情報収集法（仮説構築力）	情報収集のためには、どのような情報が必要かを判断する基準を持たなければならない。
	情報収集法（信頼関係構築力）	情報をすくい取る網をつくる。大切な情報は人の中にある。「この人になら話してもいいかな」と思ってもらうには、その人との信頼関係が基礎になる。
	情報価値判断力（資料批判力）	資料の出所がどれだけ信頼できるところか、周囲の状況からどれほど信頼に足る情報かを見分ける。
	情報価値判断力（取捨選択力）	インターネット上の情報は玉石混淆である。いいものそうでないものを見分ける目を持っていないと、誤った情報に振り回されることになる。
	情報価値判断力（対象者確定力）	誰に対して、どのような情報を発信するのかが決める。対象者によって、伝えるべき情報の内容が異なるはずである。
	情報価値判断力（情報媒体選択力）	対象者に合わせて情報媒体を選ぶ。
	情報価値判断力（情報伝達力）	情報の受け手に合わせて、発信する情報の構成を変える。伝えたい人に伝えたいことが伝わる方法を体得する。
C 状況判断・行動力	状況判断力	いつもとは違う状況になったとき、あわてることなく、何が起きているのかを見極める。
	状況対応力	状況を見極めた上で、とるべき行動を決めて動く。
	行動力（自己変革力）	現状に満足するのではなく、常により良い状態を求めて自らを変えていく。
	行動力（環境変革力）	より良い状態に近づけるために、必要に応じて環境も変える。
	行動力（説得力）	自分の意見を他人にわかってもらい、ともに行動する仲間をつくる。
	行動力（共同行動力）	他の人を巻き込んで、より良い状態を実現するために行動する。

出所：法政大学「就業力」G P推進プロジェクト・藤村博之『就業力を構成する要素』をもとに作成

5.2 性格適性検査

SPIはSynthetic Personality Inventoryの略であ

り、リクルートマネジメントソリューションズが提供する適性検査である。能力適性検査と性格適性検査の2つから構成された総合的な人事適性検査である。マークシート方式によるSPI 性格適性検査 144 問を実施した。

6 就業力分析と考察

図3は個人の最終課題である受講者内で販売を実施後の利益実績である。縦軸は利益額、横軸は受講者の人数を示している。販売結果から販売に参加した受講者40名中1名は、売上原価が売上を上回ったものの、39名が利益を上げ、受講者間で個人が得られた利益額合計は10,270円であった。なお、販売時間は30分あったことから、平均利益額は257円、60分では514円となる。2014年1月現在の名古屋市における最低賃金は、800円であることから、最低賃金と60分あたりの平均利益額514円を比較するとマイナス286円となった。

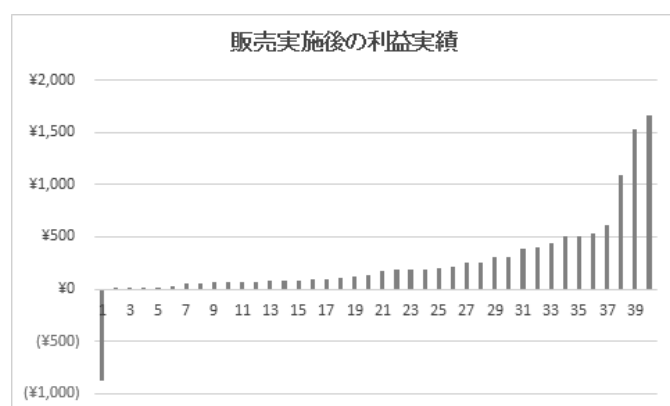


図3 販売実施後の利益実績.

図4は講義の介入効果の評価結果を就業力の尺度ごとに示したものである。利益を1,000円以上あげた受講者が3名を利益上位者3名、上位以外受講者36名の具体的に利益上位3名とは、売上総利益が受講者で相対的に上位となった3名（以下「利益上位者」）の就業力の結果と上位者を除く受講者36名（以下「上位者以外」）である。列は5段階の自己判定による評定尺度、行は事前および事後調査の結果を示している。母集団について平均値に有意差があるかどうかを調べる方法として、繰り返しのある分散分析をおこなった結果、「A文書作成力」、「B情報力」および「C判断・行動力」に有意差は認められなかったことから、その作用は弱いものであると判断される。図3に講義の介入による能力開発の効果を示した。尺度別に、A文書作成力について、「利益上位者」は「上位者以外」と比較して、自己判定結果が高いものの報告書な

どの作成により、その能力が同様な傾向で開発されたことがうかがえる。B情報力は両者ともに同様の傾向である。C判断・行動力は、「利益上位者」は「利益上位者以外」と比較して、能力開発がすすんだことが読み取れる。

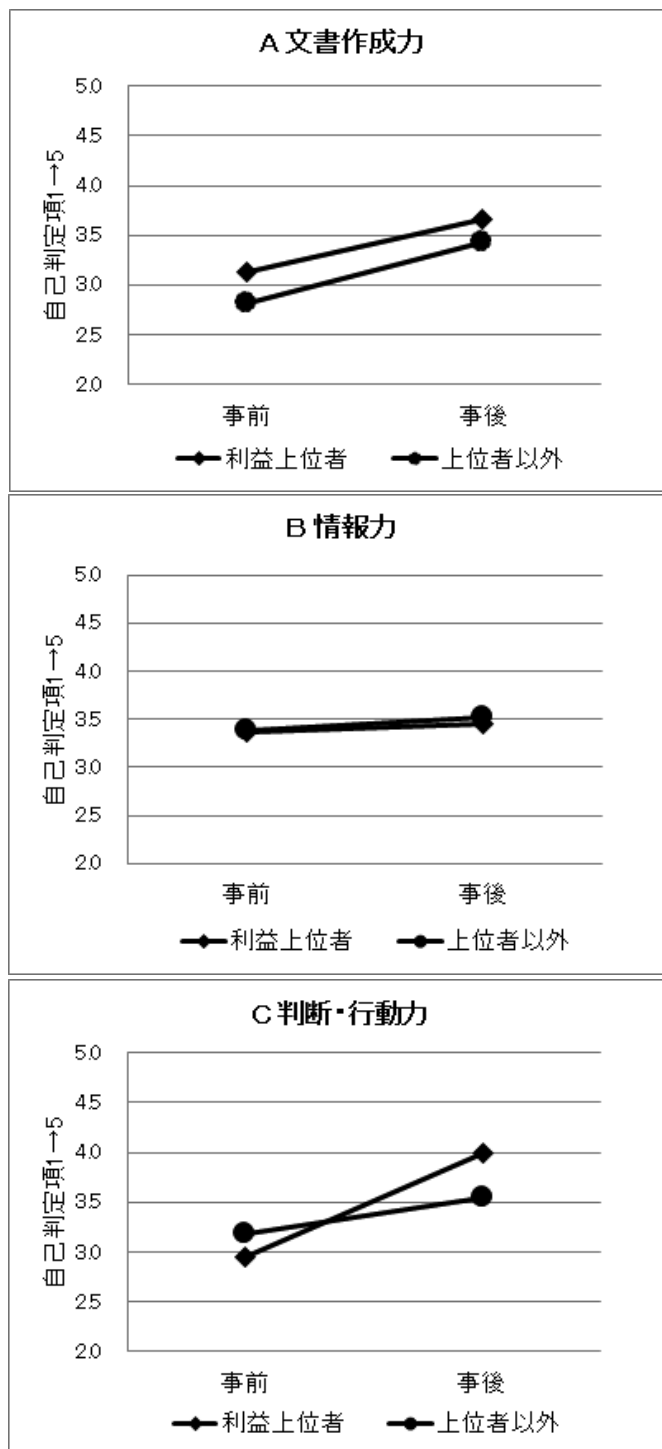


図4 プログラムの介入効果の評価結果.

6.2 就業力開発の特徴

表2は、受講者の就業力開発の特徴を示したものである。列の左側は就業力の能力要素、右側に向かって事前調査及び事後調査の平均値、()内は標準偏差の値、表中に□で囲んである右側は、事後調査から事前調査の平均値の差を降順に配列している。行の数値は、就業力の自己診断による能力項目の平均値で、表中の右横にある(*p<0.05) および (**p<0.01) は、その差が統計的に有意であることを示している。「平均値の差が顕著(表中※※印)である能力要素は、A文書作成力を構成する「文章力」、「文章構成力」および「文意把握力」があり「A文書作成力」に開発効果が明らかとなった。

表2 就業力開発の特徴.

尺度・能力項目	事前調査	事後調査	差
順位			
1 A:文章力	2.54 (0.84)	3.44 (0.87)	0.90 ※※
2 A:文章構成力	2.62 (0.77)	3.44 (0.87)	0.82 ※※
3 A:文意把握力	2.97 (0.86)	3.69 (0.72)	0.72 ※※
4 C:説得力	3.18 (1.08)	3.72 (0.78)	0.54 ※
5 C:共同行動力	3.08 (1.10)	3.59 (0.74)	0.51 ※
6 C:自己変革力	3.15 (0.89)	3.62 (0.77)	0.46 ※
7 C:状況対応力	3.18 (0.93)	3.62 (0.70)	0.44 ※
8 C:環境変革力	3.21 (0.97)	3.59 (0.54)	0.38 ※
9 A:要点メモ力	3.03 (0.80)	3.36 (0.89)	0.33
10 B:資料批判力	3.18 (0.90)	3.46 (0.67)	0.28
11 B:情報源把握力	3.33 (0.83)	3.62 (0.80)	0.28
12 A:記録作成力	3.05 (0.78)	3.31 (0.82)	0.26
13 C:状況判断力	3.18 (0.93)	3.41 (0.87)	0.23
14 B:情報伝達力	3.18 (0.93)	3.38 (0.62)	0.21
15 B:仮説構築力	3.21 (0.82)	3.38 (0.70)	0.18
16 B:対象者確定力	3.46 (0.71)	3.62 (0.80)	0.15
17 B:信頼関係構築力	3.62 (0.87)	3.74 (0.84)	0.13
18 B:情報媒体選択力	3.49 (0.87)	3.54 (0.78)	0.05
19 B:取捨選択力	3.41 (0.90)	3.44 (0.74)	0.03

数字は平均評定値, ()内はSD ※P<0.05 ※※P<0.01

図5は、表2の特徴を図示したものである。縦軸は、事後調査から事前調査の平均値の差、横軸はA文書作成力、B情報力、C判断・行動力の能力尺度と19の能力要素を示している。表2と同様の内容となるが、A文書作成力について、開発効果が高いことを読み取れる。

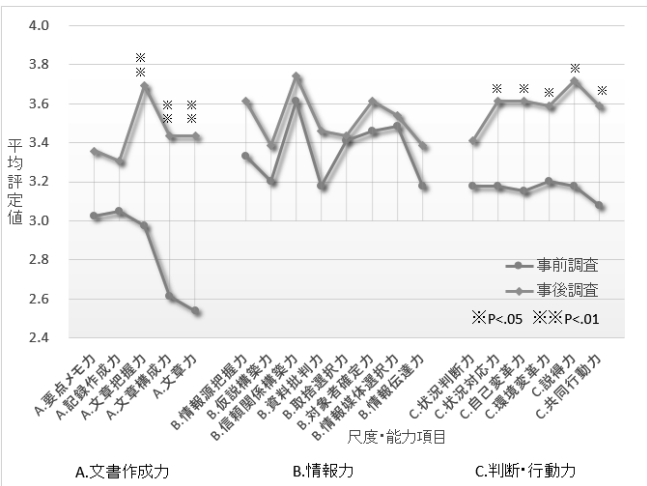


図5 就業力開発の特徴.

6.3 就業力開発の希望と現実

図6は、受講者の就業力開発として希望する能力と開発結果を示している。列の左側は能力項目の希望順位は棒グラフに対応している。左下の能力要素の状況対応力は受講生が開発を希望順位が1位を示し、右側に向かって順位が高くなっている。右側にある平均評定値は、就業力の事前・事後調査の平均値の差で折れ線グラフに対応している。特徴として受講者の就業力開発の希望順位は、C判断・行動力、A文書作成力、B情報力で、開発結果は、A文書作成力、C判断・行動力、B情報力である。特徴としては、C判断・行動力の能力開発を希望しているものの、開発効果は実感できていない。A文書作成力は、開発効果が相対的に実感しやすい。B情報力は、相対的に能力開発希望は低く、効果が実感できていないことが読み取れる。

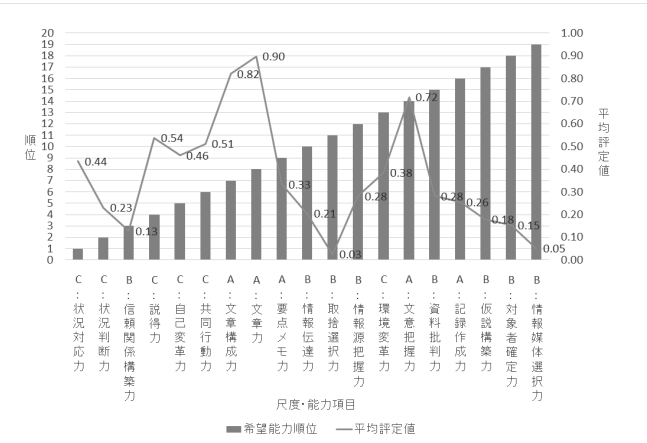


図6 就業力開発の希望と結果.

7 性格適性検査の評価尺度

受講者にプログラム開始前に実施し分析をおこなった。分析の評価尺度として、職務適応性である第一部は、社会的内向性、内省性、身体活動性、持続性、慎重性、達成意欲、活動意欲、敏感性、自責性、気分性、独自性、自信性、高揚性、の適応性の10つの尺度で評価している。また、性格類型である第二部は、性格類型で、興味関心の方向、ものの見方、判断のしかた、環境への接しかた、についての4つの尺度で評価している。

7.1 パーソナリティの構造

図7は、パーソナリティの構造について現したものである。人間の性格は層をなしていると考えられており、中心となる核には生理的なものと密接な関係にある遺伝的な層、次に発達の過程で形成された層、そして一番外側の層には現在置かれている状況によって規定される行動傾向の層がある。就業力育成を目的とした授業計画をたてるにあたって、性格適性検査を参考に受講生の傾向をとらえることで、教育効果を高めることが可能となる。

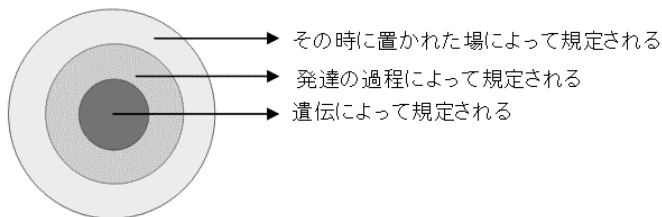
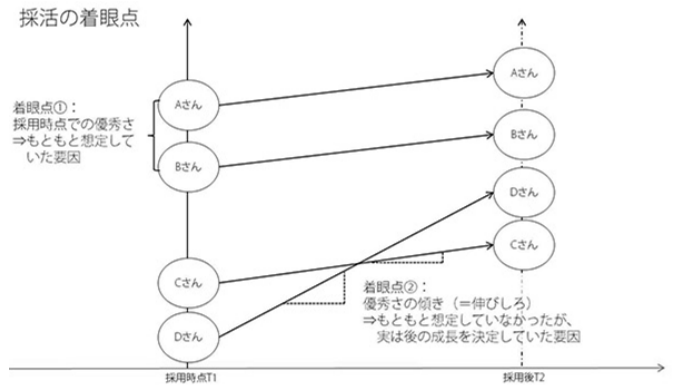


図7 パーソナリティの構造.

出所：就職システム研究会 『SPI問題』
池田書店（2000年）をもとに作成

7.2 適性検査の着眼点

適性検査の分析として性格の特色が、人間関係に影響を及ぼす。採用活動の着眼点について現したものが図8である。本授業における性格適性検査の第1の着眼点は、もともと想定した要因である受講時点の性格適性を把握である。第2に、受講時点の性格適性と同様であるが、受講棄権者の想定である。第3は、成長の可能性を想定することである。講義を始めるにあたって、上記に述べた3つの着眼点に注目することで、能力や状況に応じて仕様変更を適宜行うことが可能となる。



出所：Vol. 055 人事・採用に科学の視点を（服部泰宏）

図8 採用活動の着眼点.

7.3 受講時点での性格適性の把握（着眼点1）

7.3.1 受講者の特徴

図9は、性格適性検査の指標を用いて、本授業の受講者のデータを基に、左は本授業の受講生「大同大学（n=19）」、右は関東に所在する複数の私立大学（以下「関東私大」）（n=94）について比較分析をおこなったものである。大同大学は、1年から2年の受講生、関東私大（文系学部）は、1年から4年が就業力育成を目的としたプログラムを受講している。独立変数を「大同大学」と「関東私大」、従属変数は、左記指標の平均スコアの差としている。左列の指標にある（* $p<0.05$ ）および（** $p<0.01$ ）は、その差が統計的に有意であることを示している。「大同大学」の職務適応性は、「社会的内向性」が相対的に高く、「持続性」「達成意欲」「活動意欲」「自信性」のスコアが低い傾向であることが明らかになった。また、性格類型は、「興味関心の方向」が低い傾向があり、その差が有意であることがわかる。上記の注目すべき指標は、「持続性」「達成意欲」「活動意欲」「自信性」が低く、「社会的内向性」が高い傾向である。表5.1を参考に大同大学の受講生の特徴を述べると、1つのことに執着なく、視野が広い、興味範囲も広く柔軟性はある他、目標設定レベルが低い傾向が読み取れた。授業計画では、自ら考え取り組む内容を予定していたが、上記の結果を踏まえ大学の勉強のつながりを実感し職業意識やキャリアに関わる意識向上の取り組みが適切と判断した。

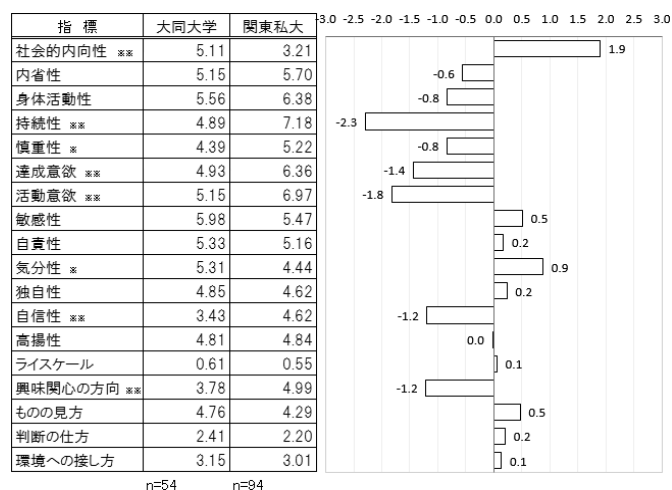


図 9 性格適性検査比較分析
(大同大学・関東私大).

7.3.2 受講者および棄権者の特徴

図 10 は、本授業に登録した受講生の出席者の授業回数別の推移を示している。縦軸は受講生の出席人数、横軸は左から授業の回数を示している。最終的に、55 名の受講登録で最終の棄権者は、15 名であった。

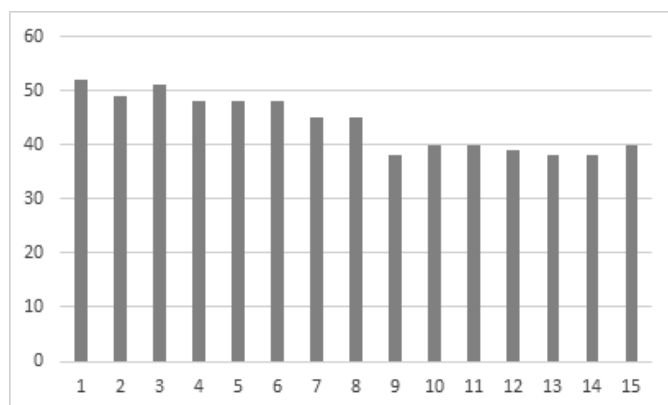


図 10 出席者数の推移.

図 11 は、性格適性検査の指標を用いて、本授業の登録者のデータを基に、左は受講者「受講者 (n=40)」, 右は講義を途中棄権した「棄権者 (n=14)」について比較分析をおこなったものである。独立変数を「受講者」および「棄権者」、従属変数は、左記指標の平均スコアの差としている。講義の受講と棄権に関係する適性検査指標の 1 つに「持続性」がある。この得点が高い場合は、忍耐強く諦めない気力がある。左列の指標における受講者と棄権者の差が全ての項目で統計的に有意でなかったため弱い判断となるが、「持続性」で、受講者と棄権者を比較すると棄権者が 1.5 ポイント低いことが特徴的である。また、「達成意欲」「活動意欲」も同様であるなど、相対的

に継続が困難となる傾向が読み取れる。

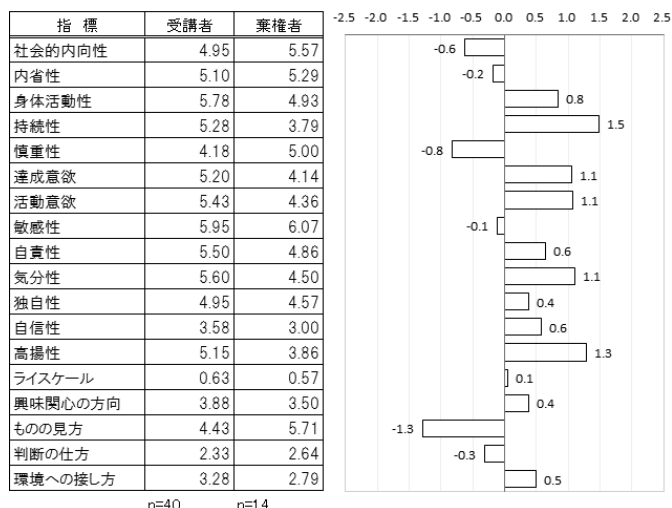


図 11 性格適性検査による分析結果.
(受講者・棄権者)

7.4 成長の可能性の想定 (着眼点 2)

7.4.1 実績者 (利益上位者) の特徴

図 12 は、性格適性検査の指標を用いて、本授業の受講者のデータを基に、左は受講者のうち利益が 1,000 円以上あった上位 3 名「利益上位者 (n=3)」, 右は上位者以外「上位者以外 (n=37)」について比較分析をおこなったものである。なお、利益とは本授業の最終課題として個人が商品を仕入れ受講者間で販売した売上から売上原価の差を示している。独立変数を「利益上位者」および「上位者以外」、従属変数は、左記指標の平均スコアの差としている。左列の指標における利益上位者と上位者以外の差が全ての項目で統計的に有意でなかったため弱い判断となるが、「利益上位者」の職務適応性は、「持続性」「達成意欲」「活動意欲」「敏感性」が相対的に高い傾向にあり、性格類型は、「ものの見方」「判断の仕方」「環境への接し方」が相対的に高い傾向であると読み取れる。

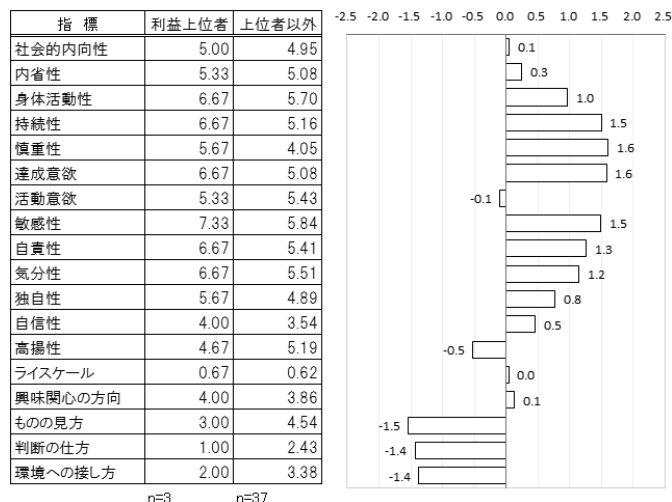


図 12 性格適性検査による分析結果
(利益上位者・上位者以外)。

7.4.2 自己評価による就業力開発の特徴

図 13 は、性格適性検査の指標を用いて、本授業の受講者のデータを基に、「就業力開発」について分析をおこなったものである。左は就業力の事前と事後に自己評価をおこない事後が事前を上回る就業力がプラス、右は下回るマイナス独立変数を「就業力+」およびマイナスとなった「就業力-」について比較分析をおこなったものである。従属変数は、左記指標の平均スコアの差としている。左の指標における受講者と棄権者の差が全ての項目で統計的に有意でなかったため弱い判断となるが、責任者以外で平均値の差が(表中※印)認められるのは、「C 状況判断力」、「A 要点メモ力」および「A 記録作成力」であることが示唆された。

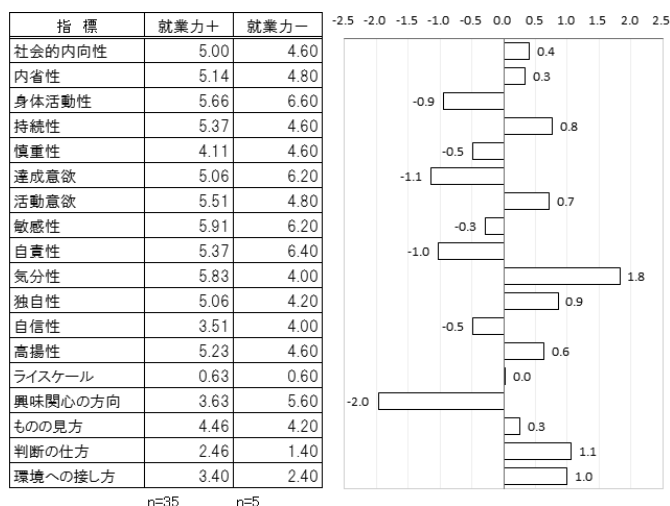


図 13 性格適性検査による分析結果
(就業力プラス・就業力マイナス)。

8 考 察

本研究では、催事販売プログラムを実施した結果について定量評価をおこない有効性を検証するために就業力の構成項目と能力開発との関連付けを示した。課題としては主体者である本人の成長意欲を高める方法である。「利益上位者」については、顕著な開発効果が認められた一方で、参加者の多数を占める「利益上位者以外」の開発効果が低く、その開発された能力項目は、要点メモ力などが中心であった。PBLとして期待された情報収集や行動の能力開発が極めて低かったことから、本人の意欲を高める更なる改善の必要が示唆された。その対策として、能力開発が認められた項目から段階的に開発をすすめていく方法も考えられるため次回の課題としたい。今後の講義に際しては、今回の課題をもとに実施方法の見直しをおこない、効果的なプログラムの開発を継続していく必要があると考える。

参考文献

- 1) 就職システム研究会 (2000). SPI 問題. 池田書店.
- 2) 角方正幸, 松村直樹, 平田史昭 (2010). 『就業力育成論』.
- 3) ドナルド・R. ウッズ (2001). PBL(Problem-based Learning)ー判断能力を高める主体的学習. 医学書院.
- 4) 河合塾 (2011). アクティブラーニングでなぜ学生が成長するのかー経済系・工学系の全国大学調査からみえてきたこと. 東信堂.
- 5) 河合塾 (2014). 「学び」の質を保証するアクティブラーニングー3 年間の全国大学調査から. 東信堂.